

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เรื่อง การยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (กรณีขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ)

กระทรวงแรงงานได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๕๐๙/๗๘๕๕ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ดังนี้

๑.๑ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพและองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๔ จำนวน ๑๗ ข้อ โดยได้นำมาจดทะเบียนต่อนายทะเบียนเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๔ แต่ข้อตกลงดังกล่าวมิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ต่อมา เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ให้องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพจัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงาน และจ่ายเงินเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานเพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงานที่ได้รับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่ำกว่าเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ โดยให้กองทุนสวัสดิการพนักงานจ่ายเงินชดเชยส่วนต่างระหว่างเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินบำเหน็จ ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ เป็นต้นไป จนกว่าไม่มีพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหานี้

๑.๒ กระทรวงแรงงานได้เสนอเรื่องดังกล่าวต่อคณะอนุกรรมการพิจารณากฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อพิจารณา เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่า มีประเด็นที่จะต้องพิจารณา ๒ ประเด็น และมีความเห็นในแต่ละประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพต่อองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

คณะอนุกรรมการฯ เห็นว่า มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ บัญญัติว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีระยะเวลาใช้บังคับตามที่นายจ้างและสหภาพแรงงานได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน” ในการนี้ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพกับองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันได้ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๔ แต่โดยที่ข้อตกลงดังกล่าวมิได้กำหนดระยะเวลาไว้ จึงมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพและองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพได้ตกลงกัน กล่าวคือ มีผลใช้บังคับระหว่างวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๔ ถึงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๕

โดยที่มาตรา ๒๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ บัญญัติว่า “ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี” ดังนั้น

เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ และองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพสิ้นสุดลง เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๕ และทั้งสองฝ่ายมิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ จึงต้องถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี มาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับปัจจุบันจึงมีระยะเวลาใช้บังคับระหว่างวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

ในระหว่างที่ข้อตกลงดังกล่าวมีผลใช้บังคับ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ อันเป็นการยื่นข้อเรียกร้องภายหลังจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม (ฉบับที่มีผลใช้บังคับระหว่างวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๕) สิ้นสุดลง เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงดังกล่าวประกอบกับแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๘ และแนวตอบข้อหาหรือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่กำหนดว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันคู่กรณีตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ หรือระยะเวลาโดยผลของกฎหมาย คู่กรณีไม่ว่านายจ้างหรือลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องอีกไม่ได้ ไม่ว่าฝ่ายใดจะเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องหรือรับข้อเรียกร้องก็ตาม นอกจากนี้ ยังได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องว่าควรกระทำก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงไม่เกินหกสิบวัน ดังนั้น คณะอนุกรรมการฯ จึงเห็นว่าการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ เป็นการยื่นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ประเด็นที่สอง การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงาน และการขอให้องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพจ่ายเงินเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงาน เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงานที่ได้รับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่ำกว่าเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือไม่

คณะอนุกรรมการฯ เห็นว่า สภาพการจ้างเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระหว่างที่มีนิติสัมพันธ์กันอยู่ มิได้ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างที่พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจแล้ว ดังนั้น ข้อเรียกร้องให้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงาน และการขอให้องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพจ่ายเงินเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงาน เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงานที่ได้รับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่ำกว่าเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ จึงมิใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ

๑.๓ ในการพิจารณาข้อหาหรือของคณะอนุกรรมการฯ ดังกล่าว คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาตามแนวตอบข้อหาหรือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งแนวตอบข้อหาหรือและแนวปฏิบัติดังกล่าว มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

(๑) แนวตอบข้อหาหรือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตามหนังสือตอบข้อหาหรือของกองนิติการ ที่ มท ๑๒๐๔/๗๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๒๑ นั้น กรณีการแจ้งข้อเรียกร้องซ้ำ (การแจ้งข้อเรียกร้องใหม่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลใช้บังคับ) ภายใต้อำนาจพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ สรุปได้ว่า

ก) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันเฉพาะลูกจ้างที่มีส่วนในการยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น ลูกจ้างอื่นที่ไม่มีส่วนในการยื่นข้อเรียกร้อง ย่อมมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการยื่นข้อเรียกร้องซ้ำ เว้นแต่

๑) ลูกจ้างที่มีส่วนในการยื่นข้อเรียกร้องครั้งแรกมีจำนวนตั้งแต่สองในสามของลูกจ้างทั้งหมดขึ้นไป

๒) ลูกจ้างที่มีส่วนในการยื่นข้อเรียกร้องครั้งแรกมีจำนวนไม่ถึงสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด แต่นายจ้างประกาศใช้ข้อตกลงฯ ดังกล่าวนั้นกับลูกจ้างทั้งหมด และได้มีการประกาศให้ลูกจ้างทราบ โดยลูกจ้างที่ไม่มีส่วนในการยื่นข้อเรียกร้องนั้นไม่ได้โต้แย้ง คัดค้าน หรือร้องทุกข์ แต่ประการใด จนนายจ้างได้นำข้อตกลงฯ นั้นมาจดทะเบียนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว อันเป็นการล่วงเลยระยะเวลาที่ลูกจ้างที่ไม่มีส่วนร่วมในการยื่นข้อเรียกร้องครั้งแรกจะใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้อง และถือว่าลูกจ้างเหล่านี้ยินยอมรับสภาพการจ้างที่ได้ประกาศนั้นโดยปริยาย มิฉะนั้นแล้วนายจ้างจะต้องมาทำการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างที่ไม่มีส่วนในการยื่นข้อเรียกร้องครั้งแรกอีก ซึ่งจะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานของนายจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างเหล่านี้กำลังยื่นข้อเรียกร้องอยู่ในระหว่างการเจรจาต่อรอง

ข) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ มีผลผูกพันคู่กรณีตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้หรือระยะเวลาโดยผลของกฎหมายภายใต้มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ คู่กรณีไม่ว่านายจ้างหรือลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องอีกไม่ได้ ไม่ว่าฝ่ายใดจะเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องหรือรับข้อเรียกร้องก็ตาม

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดแนวตอบข้อหาหรือกรณีลูกจ้างรัฐวิสาหกิจขอให้มีการพิจารณาจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เกษียณอายุแล้ว ไว้แล้วว่า “พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ได้ให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีสามารถกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเพื่อใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง ซึ่งมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างที่กำหนดเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระหว่างที่ยังมีนิติสัมพันธ์กันอยู่ มิได้ครอบคลุมไปถึงพนักงานลูกจ้างที่พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจแล้ว”

(๒) แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๘

ตามข้อ ๒.๓ การกำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องให้เขียนไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและให้ถือปฏิบัติตามนั้น ในกรณีที่มิได้ระบุในข้อตกลงฯ การแจ้งข้อเรียกร้องควรกระทำก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงไม่เกินหกสิบวัน

๑.๔ ต่อมาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ได้มีหนังสือที่ สร.องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ/๓๓๒/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ หนังสือที่ สร.องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ/๔๒๕/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ และหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ สร.องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ/๔๗๔/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๖ คัดค้านความเห็นของคณะกรรมการพิจารณากฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สรุปได้ดังนี้

๑.๔.๑ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ไม่มีบทบัญญัติใดห้ามไม่ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจยื่นข้อเรียกร้องนอกเหนือจากแนวปฏิบัติของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวกำหนดรองรับหรือกำหนดอำนาจหน้าที่ให้บุคคลหรือคณะบุคคลใดออกประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับหรือข้อกำหนดแนวปฏิบัติการยื่นข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างหรือการระงับข้อพิพาทแรงงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อใช้ประกอบพระราชบัญญัตินี้ ฉะนั้น การที่คณะกรรมการพิจารณากฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ยกมาเป็นประเด็นพิจารณาจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๑.๔.๒ แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๘ ได้จัดทำขึ้นปี ๒๕๒๔ เพื่อประกอบเป็นแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ ปัจจุบันบังคับใช้กับภาคเอกชน ไม่มีข้อความใดกล่าวถึงการบังคับใช้หรือใช้ประกอบกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ และไม่ปรากฏว่ามีผู้แทนหรือองค์การแรงงาน หรือนายจ้างภาครัฐวิสาหกิจใดลงนาม

๑.๔.๓ กองทุนสวัสดิการพนักงานตามข้อเรียกร้องเป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ เนื่องจากจัดตั้งขึ้นและบริหารในขณะที่พนักงานยังทำงานอยู่เพื่อจัดเป็นสวัสดิการเตรียมจ่ายเงินให้กับพนักงานผู้ได้รับความเดือดร้อนเมื่อเกษียณอายุ

๑.๕ กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว เห็นควรหารือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาในประเด็นข้อกฎหมาย ดังนี้

๑. การให้องค์การฯ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงาน และจ่ายเงินเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานเพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงานที่ได้รับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่ำกว่าเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ โดยให้กองทุนสวัสดิการพนักงานจ่ายเงินชดเชยส่วนต่างระหว่างเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเงินบำเหน็จ ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ เป็นต้นไป จนกว่าไม่มีพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหานี้ เป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ หรือไม่ อย่างไร

๒. การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ต่อองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ขอบด้วยกฎหมายหรือไม่ อย่างไร

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือของกระทรวงแรงงาน โดยมีผู้แทนกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) และผู้แทนองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว มีความเห็นดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง เห็นว่า มาตรา ๖^๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ นิยามคำว่า “สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน ดังนั้น การที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ให้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงานและให้จ่ายเงินเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงาน เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงานที่ได้รับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่ำกว่าเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ โดยให้กองทุนสวัสดิการพนักงานจ่ายเงินชดเชยส่วนต่างระหว่างเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเงินบำเหน็จ จึงเป็นการเรียกร้องให้มีการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ อันถือเป็นข้อเรียกร้องในเรื่องสภาพการจ้างตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ ซึ่งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้

^๑มาตรา ๖ ในพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

ฯลฯ

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน

ฯลฯ

ฯลฯ

ประเด็นที่สอง เห็นว่า มาตรา ๒๕^๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มิได้บัญญัติเกี่ยวกับระยะเวลาในการยื่นข้อเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ เพียงแต่กำหนดวิธีการยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวว่าต้องทำเป็นหนังสือ ส่งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ส่งสำเนาข้อเรียกร้องดังกล่าวให้นายทะเบียนทราบโดยไม่ชักช้าเท่านั้น ดังนั้น แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพกับองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ฉบับปัจจุบันจะยังไม่สิ้นสุดลง (ใช้บังคับระหว่างวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพย่อมมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า มีการยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ข้อเรียกร้องดังกล่าวจะมีผลเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ก่อนวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ ไม่ได้

อย่างไรก็ตาม การวินิจฉัยข้อเรียกร้องดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ตามมาตรา ๓๑^๓ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฯ

(นายอชพร จารุจินดา)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

กันยายน ๒๕๕๖

^๒มาตรา ๒๕ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีระยะเวลาใช้บังคับตามที่นายจ้างและสหภาพแรงงานได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันหรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้นายทะเบียนทราบโดยมิชักช้า

ให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องระบุชื่อผู้ซึ่งมีอำนาจทำการแทนเป็นผู้แทนในการเจรจาซึ่งต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายนายจ้างต้องแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น และผู้แทนในการเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานต้องแต่งตั้งจากกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น

^๓มาตรา ๓๑ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา ๓๐ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการประนอมข้อพิพาทภายในกำหนดสิบวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา ๒๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ส่งให้คณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เมื่อคณะกรรมการได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควร คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวก่อนมีการวินิจฉัยชี้ขาดก็ได้